



ifaa | 13. Dezember 2016

Der demografiefeste Betrieb

Inhaltsverzeichnis

Seite

Der demografiefeste Betrieb.....	1
1 Demografie ein Tabu-Wort? – Experten äußern sich.....	3
2 ddn-Aktionstag „Arbeitswelt 4.0“	4
3 Das Personalentwicklungsprogramm "Silverpreneur" bei der Janssen-Cilag GmbH	5
4 Diversity Management: Begriff, aktuelle Studie und Broschüre für den Mittelstand	8
5 Veranstaltungshinweise	12



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie eine schöne Adventszeit,
ein geruhsames Weihnachtsfest und einen guten Start ins Neue Jahr.

Ihr

ifaa-Team



1 Demografie ein Tabu-Wort? – Experten äußern sich

Im Rahmen der Initiative DEMOGRAFIE AKTIV, einer Initiative für Unternehmen und Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen (NRW), die die Vorteile einer demografiebewussten Unternehmensstrategie nutzen wollen, zeigten Experteninterviews mit Vertretern der Sozialpartner aus Verbänden und arbeitspolitischen Institutionen, dass das Thema Demografie - auch wenn manch einer es schon nicht mehr hören mag - weiterhin Relevanz für Unternehmen hat.

Eine aktive Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel findet jedoch nach Meinung der Experten in den meisten Betrieben nicht statt. Der Anlass für Unternehmen, sich dennoch mit dem Thema zu befassen, liegt häufig in konkreten Problemstellungen wie Fachkräftemangel, Rentenabgänge oder einem hohen Durchschnittsalter der Belegschaft. Es ist eine „Über-Sättigung“ des Begriffs bei den Unternehmen feststellbar. Häufig wird hierbei das Wort „Demografie“ sogar als Tabu-Wort empfunden – bei den Unternehmen wie auch bei den Experten. Bei genauerem Hinsehen zeigen sich jedoch viele und sehr konkrete alltagsnahe Themen, die in enger Verbindung mit demografischen Herausforderungen stehen, aber nicht unter dem Begriff „Demografie“ subsummiert werden.

■ Digitalisierung und Demografischer Wandel: klare Zusammenhänge erkennbar

Die Sozialpartner arbeiten mit vielfältigen Aktivitäten darauf hin, das Thema Demografie mit aktuellen Top-Themen wie „Arbeit 4.0“ zu verknüpfen und in die Breite zu tragen. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel tauchen zusätzliche Herausforderungen und Chancen für die Betriebe auf. Der Wettbewerb um Fachkräfte verlagert sich zunehmend auf die sozialen Medien und Portale, Arbeit wird zwischenzeitlich auch von zu Hause aus möglich, oder Assistenzsysteme könnten gerade älteren Mitarbeiter/innen die Arbeit erleichtern. Jedoch: Veränderungen der Arbeitsplätze, die neue Anforderungen an die zukünftige Arbeit stellen, lösen bei den Beschäftigten oft auch Sorgen und Ängste aus - besonders bei Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter.

Unternehmen sollten sich also grundlegende Fragen stellen wie z.B.: Wie können die kommenden Veränderungen der Arbeit mit alternden Belegschaften bewältigt werden? Wie kann der Einsatz neuer Technologien als Chance für die Fachkräftegewinnung genutzt werden?

■ Der Demografische Wandel trifft Regionen und Branchen in NRW unterschiedlich stark

Viele der Aussagen der Vergangenheit haben nach Ansicht der Experten weiterhin Bestand. Es wird weiterhin differenzierte Entwicklungen in einzelnen Branchen und Regionen geben. Branchen, die dabei am meisten durch demografische Veränderungen betroffen sein werden, sind der Dienstleistungsbereich (Pflege, Sozial-Versicherungen), Verwaltungen, der Bergbau sowie die Bau- und Metallbranche. Hinsichtlich der regionalen Entwicklungen stehen vor allem ländliche Regionen wie z. B. das Sauerland und das Bergische Land vor großen Herausforderungen durch Bevölkerungsabwanderungen in städtische oder prosperierende Regionen, wie z. B. Düsseldorf, Köln und Essen.

Andere Prognosen mussten hingegen abgeschwächt werden. So ist die Entwicklung der Erwerbstätigenstruktur in NRW bisher längst nicht so dramatisch verlaufen, wie vorhergesagt. Trotzdem wird es für viele Unternehmen und Branchen darum gehen, sich mehr als zuvor als attraktive Arbeitgeber zu platzieren.

Aus dieser Expertenbefragung kann ein zentrales Fazit gezogen werden: Das Demografie-Thema muss mit den jetzt spürbaren Herausforderungen und Problemstellungen der Unternehmen gekoppelt werden und so einen Weg zu einem demografiesensiblen Personalmanagement in den laufenden Veränderungsprozessen aufzeigen.

Ansprechpartnerinnen Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV:



GOM mbH

Dr. Helga Unger

Telefon 0241 463 752 37

www.gom.de



TBS NRW e. V.

Stefani Mehring

Fatma Fettah

Telefon 0521 966350

www.tbs-nrw.de

servicestelle@demografie-aktiv.de

Träger der bundesweit einzigartigen Initiative DEMOGRAFIE A K T I V sind das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW. Informationen über die Initiative DEMOGRAFIE AKTIV und Angebote: www.demografieaktiv.de. Zugegriffen: 30. November 2016

2 ddn-Aktionstag „Arbeitswelt 4.0“

Eine Verknüpfung der Themen Demografie, Digitalisierung und Arbeit 4.0 bot der deutschlandweite Aktionstag „Arbeitswelt 4.0“ des ddn - Das Demographie Netzwerk - am 20. Oktober 2016. An diesem Tag fanden in 10 Städten Veranstaltungen statt, die sich mit den Chancen und Risiken der Digitalisierung vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen (Fachkräftesicherung, ältere Belegschaften) und des gesellschaftlichen Wertewandels befassten.

Die Arbeitswelt steht vor enormen technologischen Veränderungen. Intelligente Maschinen, Roboter und IT-Systeme übernehmen zunehmend Tätigkeiten, die bisher von Menschen ausgeführt wurden. Die sogenannte „vierte industrielle Revolution“ ordnet die Arbeitswelt neu, sowohl in der Produktion als auch im Dienstleistungsbereich.



Fotolia.de: Warakorn

Gleichzeitig findet ein gesellschaftlicher Wertewandel statt, der die Arbeitswelt der Zukunft ebenfalls maßgeblich beeinflusst: Die Ansprüche an Arbeit und Leben und die damit verbundenen Bedürfnisse verändern sich. Flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Teilhabe, Sinnerleben und Selbstverwirklichung gewinnen an Bedeutung. Die neuen digitalen Technologien eröffnen zahlreiche Möglichkeiten, diesen Ansprüchen gerecht zu werden und Arbeit besser und menschengerechter zu gestalten. Werden sie nicht genutzt, besteht das Risiko, den Anschluss zu verlieren und abgehängt zu werden. Das gilt für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

Die Digitalisierung stellt politische, zivilgesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure mitten im demografischen Wandel vor bislang nicht gekannte Herausforderungen. Diese gilt es offen und konstruktiv anzunehmen, um die Chancen und Potenziale der technologischen Innovationen für eine ebenso produktive wie mitarbeiterorientierte Arbeitswelt zu erkennen und zu nutzen. Die Arbeitswelt in diesem Sinne zukunftsfest und generationengerecht zu gestalten, ist das Anliegen des gemeinnützigen Demographie Netzwerks e.V. (ddn) und seiner mehr als 400 Mitglieder aus allen Bereichen der Gesellschaft.

Quelle: <http://ddn-aktionstag.de/>. Zugriffen: 30. November 2016

Informationen zum Aktionstag, Beiträge (z. B. „Werden Ältere in der Arbeitswelt 4.0 abgehängt?“) und Praxisbeispiele (z. B. Volkswagen: Innovative Arbeitsprozesse und ergonomische Arbeitsplätze) finden Sie unter dem folgenden Link: <http://ddn-aktionstag.de/>. Zugriffen: 30. November 2016. Auch das folgende Praxisbeispiel gehört dazu.

3 Das Personalentwicklungsprogramm „Silverpreneur“ bei der Janssen-Cilag GmbH

Die Janssen-Cilag GmbH hat ein Personalentwicklungsprogramm für Beschäftigte 50+ entwickelt. Anfangs als „Grauhaarigenseminar“ belächelt, hat das Weiterbildungsprogramm „Silverpreneur“ „das Standing der älteren Mitarbeiter verbessert“, so der Personaldirektor der Janssen-Cilag GmbH, Frank Zils (Zils 2015a). 2015 erhielt das Unternehmen, das beim bundesweiten Unternehmenswettbewerb des Instituts Great Place to Work "Deutschlands Beste Arbeitgeber 2015" zum wiederholten Male als eines der besten 100 deutschen Unternehmen ausgezeichnet wurde, zusätzlich den ddn-Sonderpreis für „Demographiebewusstes Personalmanagement“ für das speziell auf die Bedürfnisse erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 50+ zugeschnittene Personalentwicklungsprogramm "Silverpreneur". Kerstin Jägersberg von der Janssen-Cilag GmbH stellte „Silverpreneur“ auf dem ddn-Aktionstag „Arbeitswelt 4.0“ am 20. Oktober 2016 in Neuss vor.

3.1 Die Ausgangssituation im Unternehmen

Die Janssen-Cilag GmbH ist weltweit eines der führenden Unternehmen zur Erforschung und Entwicklung innovativer Arzneimittel. Das Unternehmen wurde 1959 gegründet und gehört zur Pharmasparte des weltweit agierenden Konzerns Johnson & Johnson. In Deutschland beschäftigt die Janssen-Cilag GmbH mit Hauptsitz in Neuss mehr als 800 Mitarbeiter.

Eine im Jahr 2013 durchgeführte Altersstrukturanalyse machte den hohen Anteil älterer an der Belegschaft sichtbar. Mehr als 30% der Beschäftigten sind 50 Jahre und älter. Angesichts dieser

Tatsache und der durchschnittlich langen Betriebszugehörigkeit stellte sich das Unternehmen die Frage, was sich Mitarbeiter mit 25 und mehr Berufsjahren wünschen. Eine Umfrage unter 210 Beschäftigten dieser Generation ergab, dass die Mehrheit ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben oder Altersteilzeit ablehnen und stattdessen ihre jahrelange Erfahrung nutzbringend für das Unternehmen einbringen möchte. Das führte zu der Entscheidung, ein Personalentwicklungsprogramm für Mitarbeiter 50+ zu erarbeiten, auch aus der Überlegung heraus, dass die Mitarbeiter 50+ zum Teil noch 10 oder 15 Jahre Berufstätigkeit vor sich haben. Sie sollen gefordert und gefördert werden, um motiviert und engagiert bis zum Renteneintrittsalter mit Freude im Unternehmen zu arbeiten und einen Beitrag zum Unternehmen zu leisten. Das Unternehmen möchte sich durch die Förderung der Silverpreneure optimal für die Zukunft aufstellen.

3.2 Weshalb „Silverpreneur“?

Das Programm trägt den Namen „Silverpreneur. Damit ist eine aktive, motivierte und lernbereite Persönlichkeit gemeint, die

- mindestens 25 Jahre Berufserfahrung hat – deshalb „Silver“
- gerne bereit ist, ihr Wissen und ihre Kenntnisse zu teilen, Herausforderungen sucht und Veränderungen als Chance wahrnimmt, Unternehmergeist besitzt und neue Ideen und Einsatz mitbringt – deshalb „preneur“ von Entrepreneur (Unternehmer).

3.3 Das Programm „Silverpreneur“

Ziele

Das Unternehmen verbindet mit dem Programm die folgenden Ziele:

- Motivation und Wertschätzung der Teilnehmer
- Eröffnen von Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und Entfaltung von Potenzialen
- Strukturierte Einbringung und Weitergabe der beruflichen Kompetenzen und deren kontinuierliche Weiterentwicklung; Wissenstransfer und Erhaltung von Know-how innerhalb des Unternehmens
- Innovative Projektergebnisse durch „geballtes Know-how“ der Projektgruppe
- Silverpreneure als Botschafter für kulturellen Wandel

Die Betroffenen einbeziehen

Mit Blick auf eine bedarfsgerechte Ausrichtung des Programms wurde im Vorfeld eine Befragung von 210 Beschäftigten in der Altersgruppe 50+ sowie ein leitfadengestütztes Interview mit 20 ausgewählten Personen durchgeführt; die Betroffenen wurden somit in die Entwicklung des Programms eingebunden. Auf der Basis der Ergebnisse wurde das Programm entwickelt.

Alle Interessenten der Altersgruppe 50+ konnten sich mit einem Motivationsschreiben für die Teilnahme an dem Entwicklungsprogramm bewerben. Sie sollten darlegen, weshalb gerade sie sich für die Teilnahme an dem Programm eignen. Auf Basis des Motivationsschreibens fand eine erste Auswahl der Kandidaten statt. Es folgten persönliche Auswahlgespräche, die von einem Gremium, bestehend aus der Projektleitung, den Sponsoren (ein Mitglied der Geschäftsleitung und eine Führungskraft) und Vertretern des Betriebsrates durchgeführt wurden. So konnte sichergestellt werden, dass verschiedene Perspektiven bei der Auswahl der Kandidaten berücksichtigt wurden. Schließlich wurden 12 Teilnehmer ausgewählt.

Das Programm ist ein einjähriges On-the-job-Entwicklungsprogramm und auf 8 Monate angelegt. Es besteht aus einer 2-tägigen Kick-Off-Veranstaltung, 3 Modulen zu je zwei Tagen und einer ein-tägigen Abschlussveranstaltung. Die Durchführung erfolgt mit Unterstützung und Begleitung durch einen externen Partner für Training und Personalentwicklung. Neben Führungskräften nehmen auch Mitarbeiter aus verschiedenen Funktionen teil. Das Programm wird seit 2013 durchgeführt.

Themen

Zu den Themen, die erarbeitet werden, gehören die persönliche Standortbestimmung und Selbstreflexion, Umgang mit Veränderungen, auch generationsspezifische Fragen: Wie ist Alter definiert? Was verändert sich im Alter, wie entwickelt sich die Arbeitskraft? Wie kann die Arbeits- und Leistungsfähigkeit erhalten werden? Wie arbeiten die Generationen zusammen? Wie lernen wir mit zunehmendem Alter? Aufbauend auf dem Modul „Lernen im Alter“ wurden einzelne Teilnehmer zu Multiplikatoren für das Lernen im Alter ausgebildet. Eine gute Grundlage erhielten sie durch eine externe Trainerin, die wichtige Impulse zum Thema „Effektives Lernen für Best Ager“ geben konnte.

Ganz bewusst wurde ein inhaltlich flexibles Modul integriert, das heißt, über die festen Themen hinaus können die Silverpreneure eigenständige Projekte definieren, die sie in Untergruppen bearbeiten und zum Abschluss des Programms in einem offiziellen Rahmen der gesamten Organisation vorstellen. Das Unternehmen will Beschäftigten mit so viel Berufserfahrung den Freiraum geben, selbst wichtige Themen zu identifizieren und zu bearbeiten. Schließlich geht es bei dem Programm darum, das Wissen und die Erfahrung dieser Generation gewinnbringend für das Unternehmen zu nutzen. Dies sind die Projektergebnisse:

- ein Ausbildungsprogramm für Mentoren. Silverpreneure werden zum Beispiel als Mentoren in einem Einsteigerprogramm für junge Talente tätig.
- ein Führungskräfte-Training für intergeneratives Führen. Denn Teams bestehen mitunter aus zwei oder drei Generationen.
- ein strukturiertes Vorgehen für einen Know-how Transfer. Silverpreneure sollen gezielt ihre langjährigen Erfahrungen reflektieren und an jüngere Mitarbeiter weitergeben.

3.4 Beschäftigte und Unternehmen profitieren



Fotolia.de: Ivelin Radkov

Mit dem potenzial- und chancenorientierten Personalentwicklungsprogramm „Silverpreneur“ begegnet Janssen-Cilag den Anforderungen an die Mitarbeiterförderung dieser Zielgruppe durch Hal- tungs-, Motivations- und Selbstreflexionsthemen und gestaltet hierdurch Personalentwicklung 50+ neu. Die Silverpreneure bringen sich aktiv und motiviert mit ihren Ideen und ihrem Know-how für das Unternehmen ein und tragen dadurch und mit der Projektarbeit zur Optimierung der Unterneh- mensprozesse bei. So werden Silverpreneure zu Botschaftern im Unternehmen und leisten einen

aktiven Beitrag zur kulturellen Veränderung hin zu einer generationenübergreifenden, wertschätzenden und nachhaltigen Unternehmenskultur.

Die Beschäftigten profitieren von der persönlichen Standortbestimmung, vom Coaching, von der Mitarbeit an zukunftsweisenden Projekten, von Entwicklungsmöglichkeiten, von der internen Vernetzung und der Möglichkeit zum Austausch. Sie erhalten die Chance, ihre Potenziale zu erkennen und zu entfalten und ihr Know-how für das Unternehmen einzubringen. Ein Teilnehmer resümiert seine Erfahrungen mit dem Silverpreneur Programm: „Aus diesem Programm kann man unglaublich viel für sich individuell, aber auch für das ganze Unternehmen mitnehmen. Wir freuen uns darauf, mit unseren neuen Fähigkeiten zur kulturellen Entwicklung von Janssen beizutragen.“ (Zils, Jägersberg 2015).

Quellen und Literatur

INQA – ddn (2015) Das Silverpreneur-Programm der Janssen-Cilag GmbH: <http://www.demographie-netzwerk.de/themen/details/aktuelles/das-silverpreneur-programm-der-janssen-cilag-gmbh/>. Zugegriffen: 30. November 2016

Janssen Cilag GmbH: <http://www.janssen.com/germany/unternehmen>. Zugegriffen: 30. November 2016

Jägersberg K (2016) Silverpreneur – Personalentwicklungsprogramm für High Performer 50 +. Vorstellung auf dem ddn-Aktionstag am 20. Oktober 2016 in Neuss. <http://ddn-aktionstag.de/2016/10/28/der-ddn-aktionstag-in-neuss/>. Zugegriffen: 30. November 2016

Pressemitteilung. Janssen als einer der besten deutschen Arbeitgeber ausgezeichnet. 2015-03-05 12:48:44. <http://www.presseportal.de/print/2965404-print.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

Zils F, Jägersberg K (2015) Silverpreneure – Botschafter des kulturellen Wandels. In: Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft. Widuckel W, De Molina, K, Ringlstetter MJ, Frey D (Hrsg) Springer Gabler, Wiesbaden

Zils F (2015a) Weiterbildung für Silver Ager: „Als Grauhaarigeneseminar belächelt“ Personalmagazin 05/ 2015, S. 24. Das Interview führte Andrea Sattler. https://www.haufe.de/personal/hr-management/weiterbildung-programm-fuer-aeltere-mitarbeiter_80_301660.html. Zugegriffen: 30. November 2016

Zils F (2015b) Generationenvielfalt zelebrieren. Interview. Handelsblatt, Gesundheit & Arbeit. Dezember 2015. <http://www.inpactmedia.com/karriere/gesundheit-arbeit/generationenvielfalt-zelebrieren>. Zugegriffen: 30. November 2016

4 Diversity Management: Begriff, aktuelle Studie und Broschüre für den Mittelstand

Der Begriff „Diversity Management“

Diversity Management bedeutet: personelle Vielfalt in Unternehmen und Organisationen anerkennen und fördern, eine kluge Strategie finden, diese Vielfalt so einzusetzen und zu steuern, dass daraus der größtmögliche Nutzen für das Unternehmen entsteht (Charta der Vielfalt, 2016, S. 4). Diversity Management fördert Werte und Verhaltensweisen, die eine wertschätzende, vorurteilsfreie Unternehmenskultur hervorbringen (Charta der Vielfalt, 2016, S. 15).

Die Charta der Vielfalt unterscheidet drei Diversity-Dimensionen: die innere Dimension, die äußere Dimension und die organisationale Dimension. Die innere Dimension – und damit Diversity im engeren Sinne - umfasst die Unterschiedlichkeit von Menschen im Hinblick auf Alter, Geschlecht, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung und sexuelle Orientierung.



Fotolia_96318044_XXL[1]

Zielsetzung der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ ist die Ankerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur. Die unterzeichnenden Unternehmen und Institutionen verpflichten sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Beschäftigten sollen gleichermaßen respektiert werden – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität (Charta der Vielfalt, Über die Charta). Damit bezieht sich die Charta der Vielfalt auf die innere Dimension von Diversity, d. h. auf die Unterschiede, die mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind.

Werden die Kriterien der äußeren Dimension (beispielsweise die Unterscheidung nach Familienstand, Ausbildung, Berufserfahrung, Freizeitverhalten, Gewohnheiten) und der organisationalen Dimension (z. B. Funktion/Einstufung, Arbeitsinhalte/Arbeitsfeld, Abteilung/Gruppe, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, Arbeitsort, Gewerkschaftszugehörigkeit, Management-Status) hinzugenommen, bezieht sich „Diversity“ auf alle individuell möglichen Unterschiede und ist somit weit gefasst (Charta der Vielfalt, Diversity-Dimensionen).

In der Verbindung der verschiedenen Ebenen (gemeint sind innere, äußere und organisationale Dimension) sieht die Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ den ganzheitlichen Ansatz für Diversity Management. Danach sind über die in der Zielsetzung formulierten Aspekte von Vielfalt sämtliche Unterschiede von Individuen gemeint. So heißt es: „Die Charta der Vielfalt konzentriert sich auf jene, die am engsten mit der Persönlichkeit eines Menschen verbunden sind. Das Modell (...) unterteilt die Dimensionen in unterschiedliche Ebenen. Um das Zentrum der Persönlichkeit sind nahezu unveränderbare Dimensionen angeordnet. Diese Kern-Dimensionen von Diversity sind für Unternehmen jedoch nicht immer erschöpfend, so dass Segmente der äußeren Ebenen – wie zum Beispiel der Familienstand, die Berufserfahrung, die Ausbildung oder die Betriebszugehörigkeit – im Diversity Management ebenfalls Berücksichtigung finden. Letztendlich sind alle Dimensionen miteinander verbunden und können nicht mit eindeutigen Prioritäten versehen werden. Daran orientiert sich der ganzheitliche Ansatz der Charta der Vielfalt. Sie steht für eine Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist – mögen sie auch noch so unterschiedlich sein.“ (Charta der Vielfalt, Diversity-Dimensionen).

Quellen und Literatur

Charta der Vielfalt (Hrsg) (2016) Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand. Konzept & Redaktion: ergo Unternehmenskommunikation, Köln. Druckerei Gläser, Berlin. Stand: Januar 2016, 30 Seiten. <http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

Charta der Vielfalt, Diversity-Dimensionen: (<http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html>). Zugegriffen: 30. November 2016

Charta der Vielfalt, Über die Charta: <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/ueber-die-charta.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

Charta der Vielfalt, Die Charta im Wortlaut: <http://www.charta-der-vielfalt.de/charta-der-vielfalt/die-charta-im-wortlaut.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt, Stand: November 2016

Anlässlich ihres 10-jährigen Bestehens hat die Charta der Vielfalt in Zusammenarbeit mit Ernst & Young GmbH (EY) eine Studie zur Situation von Diversity in Deutschland herausgebracht. Im Auftrag von EY und Charta der Vielfalt hat das Darmstädter Marktforschungsinstitut Reimund Reserach in Zeitraum von Juli bis September 349 Organisationen befragt, welche die Selbstverpflichtung „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet haben. Die Mehrheit gab an, Diversity-Maßnahmen schon umgesetzt zu haben. Zugleich wurden Personalverantwortliche in 250 zufällig ausgewählten Unternehmen befragt, die die Charta der Vielfalt noch nicht unterzeichnet haben. Hier gab die Mehrheit an, in Bezug auf Diversity Management noch nicht aktiv geworden zu sein.

Zudem geben 18 Vorstände der Mitgliedsunternehmen der Charta der Vielfalt in Interviews Einblick in ihren Umgang mit Vielfalt und ihre Motivation für das Thema Diversity Management. Die Studie lässt grundsätzliche Aussagen darüber zu, wie Unternehmen und Organisationen in Deutschland an Diversity Management herangehen.

Eine grundsätzliche Tendenz, die sich in dieser Studie bestätigt, lautet: „Vielfalt muss bei jeder strategischen Entscheidung mitgedacht werden. Dann hat Diversity nicht nur eine Zukunft, es ist die Zukunft in Unternehmen und Institutionen“ (S. 9). Aber: „Diversity Management ist bei der Mehrheit der deutschen Unternehmen noch nicht richtig angekommen. Positiv formuliert: Die Unternehmen haben Entwicklungspotenzial“ (S. 17).

Die Studie zeigt Herangehensweisen der Unternehmen und Institutionen an das Konzept Diversity Management, den Nutzen für Unternehmen, Maßnahmen zur Umsetzung, Erfolgsfaktoren für das Gelingen von Diversity Management und wie der Erfolg gemessen werden kann.

Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Ernst&Young GmbH Stuttgart (Hrsg) (2016), Stand: November 2016. <http://www.charta-der-vielfalt.de/service/charta-news/detail/article/zwei-von-drei-unternehmen-in-deutschland-nicht-vorbereitet-auf-vielfaeltige-arbeitswelt.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand. Charta der Vielfalt (Hrsg), Stand: Januar 2016

Die Broschüre richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Sie basiert auf den Strategien und Erfahrungen von über 700 kleinen und mittleren Unternehmen, die sich dem größten deutschen Netzwerk für Diversity Management – der Charta der Vielfalt – mit über 2.300 Unterzeichnern und Unterzeichnerinnen angeschlossen und Erfahrungen mit Diversity Management haben. Die Broschüre beschreibt vor dem Hintergrund der Globalisierung und des demografischen Wandels (Fachkräftemangel, älter werdende Belegschaften) die Notwendigkeit und Bedeutung von Diversity Management; sie zeigt auf, wie das Konzept funktioniert, wie eine strategische Herangehensweise aussehen und Diversity Management im Unternehmen etabliert werden kann. Sie gibt einen Überblick über Maßnahmen und zeigt den wirtschaftlichen Mehrwert von Diversity Management für kleine und mittlere Unternehmen auf.

Charta der Vielfalt (Hrsg) (2016) Diversity Management. Mehrwert für den Mittelstand. Konzept & Redaktion: ergo Unternehmenskommunikation, Köln. Druckerei Gläser, Berlin. Stand: Januar 2016, 30 Seiten. <http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>. Zugriffen: 30. November 2016

Literaturhinweise

BDA - Die Arbeitgeber:

- Vielfalt in der Wirtschaft (2016)
http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/DE_Vielfalt_in_der_Wirtschaft.
Zugriffen: 30. November 2016
- Vielfalt als Erfolgsfaktor (2012) http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/id/OKT_Charta_der_Vielfalt.
Zugriffen: 30. November 2016

Diese Tools stellt INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) bereit:

- Fragebogen Diversity-Management [PDF, 2MB] (43 Seiten) (identisch mit den Tool-Online Diversity)
- Diversity-Management - Testen Sie Ihr Management personeller Vielfalt! [PDF, 95KB]
- Tool "Online-Diversity" Mit dem Instrument "Online-Diversity" können Unternehmen ihren Umgang mit personeller Vielfalt testen.

<http://www.inqa.de/DE/Angebote/Handlungshilfen/Chancengleichheit-und-Diversity/Vielfalt-als-Staerke-Online-Diversity.html?nn=8630>. Zugriffen: 30. November 2016

Tool und Hintergrundinformationen zum Thema Diversity Management: <http://www.online-diversity.de/>. Zugriffen: 30. November 2016

Adenauer S, Geiger L (2016) Diversity Management – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte. Betriebspraxis & Arbeitsforschung (227):37–42

5 Veranstaltungshinweise



Fotolia.de: Rawpixel

Unter den folgenden Links finden Sie Hinweise auf Veranstaltungen:

- Bayerische Staatsregierung. Demografie Leitfaden

<http://www.demografie-leitfaden-bayern.de/veranstaltungen/>. Zugegriffen: 30. November 2016

- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)

Hier finden Sie Veranstaltungen und Veranstaltungsberichte zu bevölkerungswissenschaftlichen Themen: http://www.bib-demografie.de/DE/Veranstaltungen/Termine/Termine_node.html. Zugegriffen: 30. November 2016

- ddn-Das Demographie Netzwerk

<http://www.demographie-netzwerk.de/termine/>. Zugegriffen: 30. November 2016

- Die interaktive INQA Karte

In der Terminübersicht finden Sie Veranstaltungen in Ihrer Nähe und im übrigen Bundesgebiet. Als Filter stehen Ihnen eine Umkreissuche, eine Themenauswahl und eine Zeitraumangabe zur Verfügung. <http://www.inqa.de/DE/Service/Termine/inhalt.html>. Zugegriffen: 30. November 2016

- Demografie Portal des Bundes und der Länder

Auch hier können Sie nach Thema, Bundesland und Zeitraum suchen.

http://www.demografie-portal.de/DE/Informieren/Karte/karte_node.html. Zugegriffen: 13. Dezember 2016; http://www.demografie-portal.de/DE/Home/home_node.html. Zugegriffen: 13. Dezember 2016

- Demografieagentur Niedersachsen

<http://www.demografieagentur.de/veranstaltungen-seminare/>. Zugegriffen: 30. November 2016

▪ 3. Demografiewoche Rheinland-Pfalz

Vom 6. bis 13. November 2017 bietet die Landesregierung mit der dritten landesweiten Demografiewoche allen Aktiven eine weitere Möglichkeit, der Öffentlichkeit ihre vielfältigen Maßnahmen, Projekte und Programme für eine demografiefeste Zukunft zu präsentieren.

www.demografiewoche.rlp.de. Zugegriffen: 30. November 2016

▪ Thüringer Netzwerk Demografie

[https://www.demografie-netz-](https://www.demografie-netzwerk.de/vwt/cms_de.nsf/events_tnd.htm?readForm&p=tnd&counter=50&navdocid=C26EF300C9B7A329C1257988004C1543)

[werk.de/vwt/cms_de.nsf/events_tnd.htm?readForm&p=tnd&counter=50&navdocid=C26EF300C9B7A329C1257988004C1543](https://www.demografie-netzwerk.de/vwt/cms_de.nsf/events_tnd.htm?readForm&p=tnd&counter=50&navdocid=C26EF300C9B7A329C1257988004C1543). Zugegriffen: 13. Dezember 2016

ANSPRECHPARTNERIN: Stud.-Ass. Sibylle Adenauer

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-32, Fax 0211 542263-37,
s.adenauer@ifaa-mail.de

HERAUSGEBER: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)

Uerdinger Straße 56, 40474 Düsseldorf, Tel 0211 542263-0, Fax 0211 542263-37,
info@ifaa-mail.de www.arbeitswissenschaft.net

INSTITUTSDIREKTOR: Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser